

Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Rantau Selatan di Labuhanbatu

The Influence of Educational Job Satisfaction Motivation and Work Experience on Teacher Performance at Rantau Selatan Elementary School in Labuhanbatu

Adelfina^{1)*}, Ayi Darmana²⁾ & Tita Rosita¹⁾

1) Pendidikan Dasar Pasca Sarjana, Universitas Terbuka, Indonesia

2) Universitas Negeri Medan, Indonesia

Diterima: 31 Oktober 2021; Direview: 31 Oktober 2021; Disetujui: 12 Desember 2021

*Corresponding Email: Hi.adelfina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, menganalisis apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, menganalisis apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru, menganalisis apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru dan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi, kepuasan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SD se-Rantau Selatan di Labuhanbatu. Pengambilan sampel menggunakan *Multistage random sampling* dengan kriteria menggunakan *sampling purposive* (pilihan sendiri) dan dengan cara *Cluster Random Sampling* (CRS/Secara acak). Instrumen yang digunakan berupa angket. Instrumen angket berupa skala likert dengan jumlah item angket motivasi 20 item, kepuasan kerja 12 item dan kinerja guru 20 item. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi berupa uji univariat, sedangkan uji hipotesis menggunakan uji multivariate pada taraf signifikan $\alpha=0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru dilihat nilai Fhitung (3,302) > Ftabel (2,55) nilai signifikan $0,017 < 0,05$, dan nilai R square sebesar 0,203

Kata Kunci: Motivasi; Kepuasan Kerja; Pendidikan; Pengalaman; Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze whether there is an influence of motivation on teacher performance, analyze whether there is an effect of job satisfaction on teacher performance, analyze whether there is an influence of education on teacher performance, analyze whether there is an influence of work experience on teacher performance and to analyze whether there is an influence of motivation, satisfaction work, education, and work experience on teacher performance. This research was conducted in elementary schools throughout Rantau Selatan in Labuhanbatu. Sampling using Multistage random sampling with criteria using purposive sampling (self choice) and by means of Cluster Random Sampling (CRS). The instrument used is a questionnaire. The questionnaire instrument in the form of a Likert scale with the number of motivational questionnaire items is 20 items, job satisfaction is 12 items and teacher performance is 20 items. The data analysis technique used assumption test in the form of univariate test, while hypothesis test used multivariate test at significant level $\alpha=0.05$. The results showed that: There is an effect of motivation, job satisfaction, education, and work experience on teacher performance seen by the value of Fcount (3.302) > Ftable (2.55) significant value $0.017 < 0.05$, and R square value of 0.203

Keywords: Motivation; Job satisfaction; Education; Experience; Performance.

How to Cite: Adelfina., Darmana, A., & Rosita, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Rantau Selatan di Labuhanbatu.. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1913-1920



PENDAHULUAN

Bagi suatu Negara yang ingin maju, maka pendidikan Negara itu harus ditangani dengan serius, karena pendidikan memegang peranan penting dalam menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kelangsungan hidup suatu Negara. Dalam mencapai tujuan tersebut, guru harus memiliki motivasi yang tinggi, pendidikan, pengalaman kerja supaya kinerja guru dapat terpenuhi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti pemberian motivasi melalui supervisi, pemberian intensif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik, karena kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap individu terhadap pekerjaannya sendiri (Sari, 2018; Mora et al., 2020; Supardi, 2021; Latief et al., 2019). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif begitu juga dengan peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, dengan kata lain motivasi merupakan dorongan ke arah suatu hasil untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sesuai dengan pendapat Sumantri (2016) menyatakan bahwa motivasi sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat sesuatu yang mempunyai tujuan.

Berdasarkan observasi di lapangan terdapat hasil bahwa guru disekolah SD Negeri 11, 02, 10 Rantau Selatan masih banyak yang memiliki pendidikan dibawah S1 begitu juga dengan pengalaman kerja (masa bekerja) masih sedikit sehingga motivasi dan kepuasan dalam bekerja pun masih rendah akibatnya kinerja guru pun menjadi rendah. Berdasarkan penelitian di lapangan terdapat hasil bahwa guru disekolah SD Negeri 11 Rantau Selatan yang memiliki pendidikan dibawah S1 masih ada 9 orang guru (2,43 %) dari 27 orang guru dan 14 orang (3,78 %) dari 27 orang guru yang pengalaman kerja (masa bekerja) masih sedikit dan 11 orang (2,97%) dari 27 orang guru yang mendapatkan sertifikasi sedangkan sekolah SD Negeri 10 Rantau Selatan masih ada juga yang memiliki pendidikan dibawah S1 ada 9 orang guru (2,52%) dari 28 orang guru dan 9 orang guru (2,52%) dari 28 orang guru yang pengalaman kerja (masa bekerja) masih sedikit dan 15 orang (4,20%) dari 28 orang guru yang mendapatkan sertifikasi sehingga motivasi dan kepuasan dalam bekerja pun masih rendah akibatnya kinerja guru pun menjadi rendah.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sebab data yang digunakan berupa angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi untuk mengkorelasikan tentang Motivasi, Kepuasan Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru. Dengan penelitian ini diharapkan bahwa guru-guru yang ada di SD Rantau Selatan Labuhanbatu dapat termotivasi sehingga mendapatkan kepuasan kerja yang baik, pendidikan pun akan terus berlanjut dan pengalaman dalam bekerja pun akan mendukung dalam pekerjaan kita sebagai guru sehingga semuanya itu akan berimbas pada kinerja sebagai guru.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Kompri, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan motivasi menurut Susanti (2019) adalah merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi itu timbul karena faktor-faktor, yaitu 1) Motivasinya; 2) Kemampuannya; 3) Ketepatan penugasan. Menurut Robbin (dalam Indrasari, 2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Purwanto (2001) menyimpulkan bahwa kualitas pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diberikan. Menurut Ranupandojo (1984) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu

atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Penerapan motivasi, kepuasan kerja, pendidikan, pengalaman kerja telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang ternyata dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah Rohmat Hasan, (2016), "Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo". Menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari masa kerja dimana variabel tingkat masa kerja guru memberikan kontribusi sebesar 35,4% terhadap variabel kinerja guru, latar belakang pendidikan dimana variabel pendidikan guru memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap variabel kinerja guru dan masa kerja serta latar belakang pendidikan serentak pada guru kinerja kerja dimana kedua variabel bebas memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 37,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru di SDN Sukabumi 10 Probolinggo. Sejalan. Demikian juga dengan penelitian Asmin Supriyono, (2017), "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". Menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pedagogik, profesional, motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 14,554 + 0,661 X_1 + 0,477 X_2 + 0,581 X_3$. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja, maka kinerja guru juga tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Selaras juga dengan penelitian Retnowati, I. (2017), "Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri Di Kabupaten Kendal". Menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor *Quality of Work Life* yang memiliki perbedaan antara responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan perempuan. Demikian juga dengan penelitian Yohanes Sukanto & Pardjono Pardjono, (2018), "Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi guru berpengaruh positif ($b_1 = 0,380$) dan signifikan ($p = 0,000$) terhadap kinerja guru; 2) motivasi kerja berpengaruh positif ($b_3 = 0,262$) dan signifikan ($p = 0,000$) terhadap kinerja guru; 3) komitmen kerja berpengaruh positif ($b_2 = 0,325$) dan signifikan ($p = 0,000$) terhadap kinerja guru; dan 4) kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sebab data yang digunakan berupa angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi untuk mengkorelasikan antara motivasi, kepuasan kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja guru. Analisis yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui tingkat asosiasi (hubungan) beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Tingkat pendidikan (X_3) dan pengalaman kerja (X_4) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD se-Rantau Selatan, dengan sampel kota Labuhanbatu, dipilih 1 Kecamatan dengan kriteria menggunakan *sampling purposive* (pilihan sendiri) sehingga terpilih Kecamatan Rantau Selatan dengan alasan kecamatan tersebut masih jauh tertinggal (motivasi, pendidikan, vasilitas) dari kecamatan lain, guru-guru yang ada di 19 SD Negeri. Dari 19 SD Negeri tersebut terpilihlah 3 sekolah diperoleh SDN 10 Rantau Selatan, SDN 11 Rantau Selatan dan SDN 02 Rantau Selatan dengan cara Cluster Random Sampling (CRS / Secara acak) dengan alasan ke-3 sekolah tersebut jumlah gurunya paling banyak, belum mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai standart dan pendidikan guru disekolah tersebut masih ada SMA, DII, dan DIII sehingga diperoleh jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 57 orang.

Menggunakan analisis korelasi berganda data diperoleh melalui metode survei, yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan keterangan secara faktual. Metode survei membedah dan menguliti masalah-masalah untuk mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktik yang sedang



berlangsung. Untuk itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari lapangan tempat penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Bivariat

Motivasi terhadap Kinerja Guru

Tabel 1 Motivasi terhadap Kinerja Guru

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.458 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	7.901	1	.005		
Likelihood Ratio	9.017	1	.003		
Fisher's Exact Test				.006	.006
Linear-by-Linear Association	11.257	1	.001		
N of Valid Cases	57				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.05.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasarkan tabel 1 diketahui Asymp. Sig (2-sided) pada uji Pearson Chi-Square adalah sebesar 0,001. Karena nilai Asymp. Sig (2-sided) $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mendukung bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yakni penelitian oleh Yohanes Sukamto & Pardjono Pardjono (2018) yang meneliti variabel Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Tabel 2 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.403 ^a	1	.036		
Continuity Correction ^b	.682	1	.409		
Likelihood Ratio	2.441	1	.118		
Fisher's Exact Test				.169	.169
Linear-by-Linear Association	4.325	1	.038		
N of Valid Cases	57				

a. 3 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .18.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasarkan tabel 2 diketahui Asymp. Sig (2-sided) pada uji Pearson Chi-Square adalah sebesar 0,036. Karena nilai Asymp. Sig (2-sided) $0,036 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mendukung bahwa kepuasan kerja guru dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru yakni penelitian Bestiana Rosita (2019) yang meneliti variabel Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu.

Tingkat pendidikan terhadap Kinerja Guru

Tabel 3 Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.909 ^a	1	.048		
Continuity Correction ^b	2.318	1	.128		
Likelihood Ratio	3.382	1	.066		
Fisher's Exact Test				.070	.070
Linear-by-Linear Association	3.840	1	.050		
N of Valid Cases	57				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.82.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasarkan tabel 3 diketahui Asymp. Sig (2-sided) pada uji Pearson Chi-Square adalah sebesar 0,048. Karena nilai Asymp. Sig (2-sided) $0,048 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mendukung bahwa ada pengaruh yang signifikan dari masa kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja serta latar belakang pendidikan serentak pada guru kinerja kerja yakni penelitian Rohmat Hasan (2016) yang meneliti variabel Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo.

Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru

Tabel 4 Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.993 ^a	1	.025		
Continuity Correction ^b	3.492	1	.062		
Likelihood Ratio	5.112	1	.024		
Fisher's Exact Test				.034	.031
Linear-by-Linear Association	4.906	1	.027		
N of Valid Cases	57				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.95.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasarkan tabel 4 diketahui Asymp. Sig (2-sided) pada uji Pearson Chi-Square adalah sebesar 0,025. Karena nilai Asymp. Sig (2-sided) $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mendukung bahwa pengalaman dan kepuasan berpengaruh pada kinerja guru yakni penelitian Ratnasih, P. (2019) yang meneliti variabel Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Podok Pesantren



Pengujian Hipotesis

Tabel 5 Linieritas Regresi Motivasi terhadap Kinerja Guru

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	(Combined)	1773.468	21	84.451	1.223	.292
Motivasi Kerja	Between Groups	42.084	1	42.084	.610	.440
	Deviation from Linearity	1731.384	20	86.569	1.254	.272
	Within Groups	2415.900	35	69.026		
	Total	4189.368	56			

Berdasarkan tabel 5 diperoleh $F_{hitung} = 1,254$ dan nilai Deviation from Linearity nilai Sig. adalah $0,272 > 0,05$ sehingga tolak (H_0), (H_a) diterima dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Tabel 6 Linieritas Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1863.454	19	98.077	1.560	.121
Kinerja guru *	Between Groups	192.843	1	192.843	3.068	.088
	Deviation from Linearity	1670.611	18	92.812	1.476	.155
	Within Groups	2325.914	37	62.863		
	Total	4189.368	56			

Berdasarkan tabel 6 diperoleh $F_{hitung} = 1,476$ dan nilai Deviation from Linearity nilai Sig. adalah $0,155 > 0,05$ sehingga tolak (H_0), (H_a) diterima dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 7 Linieritas Regresi Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	.051	3	.017	.325	.807
Kinerja Guru * Pendidikan Guru	Between Groups	.047	1	.047	.901	.347
	Deviation from Linearity	.004	2	.002	.038	.963
	Within Groups	2.791	53	.053		
	Total	2.842	56			

Berdasarkan tabel 7 diperoleh $F_{hitung} = 0,038$ dan nilai Deviation from Linearity nilai Sig. adalah $0,963 > 0,05$ sehingga tolak (H_0), (H_a) diterima dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.

Tabel 8 Linieritas Regresi Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pengalaman Bekerja	(Combined)	.010	3	.003	.061	.980
	Between Groups					
	Linearity	.002	1	.002	.045	.834
	Deviation from Linearity	.007	2	.004	.069	.933
	Within Groups	2.832	53	.053		
Total		2.842	56			

Berdasarkan tabel 8 diperoleh $F_{hitung} = 0,053$ dan nilai Deviation from Linearity nilai Sig. adalah $0,933 > 0,05$ sehingga tolak (H_0), (H_a) diterima dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Multiples (Berganda) Hubungan Antara Motivasi, Kepuasan Kerja, Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.924	4	.231	3.302	.017b
Residual	3.637	52	.070		
Total	4.561	56			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pendidikan Guru, Motivasi kerja, Kepuasan kerja

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450a	.203	.141	.264

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pendidikan Guru, Motivasi kerja, Kepuasan kerja
Dependent Variable: Kinerja guru

Dari hasil perhitungan tabel diatas diperoleh $F_{hitung} (3,302) > F_{tabel} (2,55)$ nilai signifikan $0,017 < 0,05$, sehingga tolak (H_0), (H_a) diterima dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru dan diperoleh juga nilai R square sebesar $0,203$ yang artinya bahwa variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar $20,3\%$. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mendukung bahwa ada pengaruh yang signifikan dari masa kerja, latar belakang pendidikan, dan masa kerja serta latar belakang pendidikan serentak pada guru kinerja kerja yakni penelitian Rohmat Hasan (2016) yang meneliti variabel Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil diatas bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Ada pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja guru. Ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Ada pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional, (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Depdiknas RI: Jakarta
- Hasan, R. (2016). Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 9(2), 1219-1230. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487-492. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Purwanto, N. (2001). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, T. (1984). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ratnasih, P. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Podok Pesantren. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic*, 2019 - ojsrustek.org
- Retnowati, I. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri Di Kabupaten Kendal. *Jurnal UNDIP Institutional Repository*.
- Rosita, B. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu.
- Sari, F, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal.untag-sby.ac.id*. 9(2)
- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (1): 16-19.
- Sukamto, Y., & Pardjono, P., (2018). Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*
- Sumantri, M.S, (2016). *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Supardi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada “ MMTTC” Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 807-813. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.407>
- Susanti, L, (2019). *Strategi Pembelajaran Berbasis Motivasi*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia